

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. TASPEN (PERSERO) CABANG YOGYAKARTA**

TUGAS AKHIR

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Profesi Ahli Madya



Oleh:
ELSA VOSVA SARI
10409131007

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI DIII
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2013**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Elsa Vosva Sari
NIM : 10409131007
Program Studi : Akuntansi D III
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang
Yogyakarta

Menyatakan bahwa karya ilmiah ini merupakan hasil kerja sendiri dan sepanjang sepengetahuan saya tidak berisi materi yang dipublikasikan atau dipergunakan sebagai persyaratan penyelesaian studi di perguruan tinggi oleh orang lain kecuali pada bagian-bagian tertentu saya ambil sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim. Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Yogyakarta, 15 April 2013
Yang menyatakan,

Elsa Vosva Sari

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. TASPEN (PERSERO) CABANG YOGYAKARTA**

TUGAS AKHIR

Telah disetujui dan disahkan Pembimbing Tugas Akhir
Program Studi Akuntansi Diploma III
Pada tanggal Mei 2013

Disetujui

Koordinator Program Studi
Akuntansi Diploma III

Dosen Pembimbing

Ani Widayati, M.Pd
NIP. 197309082001122001

Ani Widayati, M.Pd
NIP. 197309082001122001

Universitas Negeri Yogyakarta
Kampus Wates
Ketua Pengelola

Dapan, M. Kes
NIP. 195710121985021001

TUGAS AKHIR

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TASPEN (PERSERO) CABANG YOGYAKARTA

Disusun oleh:
Elsa Vosva Sari
10409131007

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi
Akuntansi D III

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta
Pada tanggal 2013 dan dinyatakan telah memenuhi
syarat guna memperoleh gelar Ahli Madya

Susunan Tim Penguji

	Nama Lengkap	Tanda Tangan
Ketua merangkap anggota	Ani Widayati, M.Pd
Sekretaris merangkap anggota	Amanita Novi Yushita, SE

Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan,

Yogyakarta,
Universitas Negeri Yogyakarta
Kampus Wates
Ketua Pengelola,

Dr. Sugiharsono, M.Si.
NIP. 195503281983031002

Dapan, M. Kes.
NIP. 195710121985021001

MOTTO

Do what you love.Love what you do.

Jangan lihat masa lampau dengan penyesalan; jangan pula lihat masa depan dengan ketakutan; tapi lihatlah sekitar anda dengan penuh kesadaran.

-Thurber-

"Allah meninggikan orang-orang yang beriman diantara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat"

"Hai orang-orang yang beriman, Jadikanlah sabar dan shalatmu Sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar"

-Al-Baqarah: 153-

"Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bertawakkal."

-QS.3:159-

PERSEMBAHAN & BINGKISAN

Karya tulis ini kupersembahkan kepada:

- Orang tua saya yang selalu memberikan do'a serta motivasi, untuk menjadi yang lebih baik. Selalu menuntun dan mencurahkan segala kasih sayang yang kalian miliki. Hanya tugas akhir ini yang bisa saya persembahkan untuk kalian saat ini.
- Alamamaterku.

Karya tulis ini kubingkiskan kepada:

- Adikku tercinta Yudhistira dan Mirza yang selalu membuatku tersenyum, kalianlah yang membuat semuanya sempurna.
- Sahabat-sahabatku Santi, Ayu, Sofi dan Nayah.
- Teman-temanku D3 Akuntansi 2010, kebersamaan kita tak akan pernah terganti.
- Teman terdekatku serta pihak yang telah membantu dan memberi dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung.

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TASPEN (PERSERO) CABANG YOGYAKARTA

OLEH :
ELSA VOSVA SARI
10409131007

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta.

Subyek penelitian ini adalah karyawan di PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta yang diambil sebanyak 47 karyawan. Data dikumpulkan kuesioner. Analisis yang digunakan adalah uji linieritas, analisis regresi linier sederhana, analisis korelasi product moment, analisis koefisien determinasi dan uji t.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta terletak pada daerah kuat (K), artinya kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta yaitu sebesar 76,7% (2) Budaya Organisasi pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta terletak pada daerah kuat (K), artinya budaya organisasi pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta yaitu sebesar 76,2% (3) Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta, hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana yaitu $Y = 8,4844 + 0,3370X$ (4) Berdasarkan analisis korelasi *product moment* adalah $r_{xy} = 0,74$ (5) Analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel X budaya organisasi berpengaruh positif terhadap variabel Y kinerja karyawan dan mempunyai tingkat pengaruh sebesar 55% (6) Pengujian signifikan pada budaya kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($7,091 > 1,679$) sehingga hipotesis dapat diterima.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi.

KATA PENGANTAR



Puji syukur atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta" dengan lancar.

Diajukannya Tugas Akhir ini untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Ahli Madya Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta. Dalam penulisan Tugas Akhir ini tidak terlepas dari bimbingan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Dapan, M.Kes., Ketua Pengelola Universitas Negeri Yogyakarta. Kampus Wates, yang telah memberikan berbagai fasilitas dan sarana untuk kepentingan studi.
4. Ani Widayat, M.Pd., Ketua Program Studi Akuntansi D III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, dan sebagai Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan Tugas Akhir.

5. Dody Susanto, SH, M.Si., Kepala Cabang PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta beserta jajaran direksi, staf dan karyawan.
6. Echwan Hadiyanto, Am, S.Sos, MSi., Kepala Seksi Kas PT. Taspen (Persero) yang telah membantu dan memberikan bimbingan dalam penelitian ini.
7. Sahabat-sahabatku Akuntansi D III, Universitas Negeri Yogyakarta angkatan 2010.
8. Semua pihak yang telah membantu dan memberi dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penulisan Tugas Akhir ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Tugas Akhir ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak demi sempurnanya penyusunan Tugas Akhir ini.

Akhir kata penulis berharap semoga Tugas Akhir ini bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang berkepentingan dengan Tugas Akhir ini.

Yogyakarta, 16 Mei 2013
Penyusun

Elsa Vosva Sari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN & BINGKISAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR BAGAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	7
D. Perumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Tugas Akhir.....	7
F. Manfaat Tugas Akhir.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
A. Kajian Teori.....	9
1. Kinerja Karyawan	9

	2. Budaya Organisasi	15
	B. Kerangka Berfikir	24
	C. Hipotesis	25
BAB III	METODE PENELITIAN.....	26
	A. Metode Penelitian.....	26
	B. Tempat dan Waktu Pelaksanaan	26
	C. Teknik Pengumpulan Data.....	26
	D. Subyek Penelitian.....	26
	E. Definisi Operasional Variabel.....	27
	F. Populasi.....	29
	G. Instrumen Penelitian.....	29
	H. Teknik Analisis Data.....	30
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
	A. Hasil Penelitian	35
	1.Data Umum	35
	2. Data Khusus	53
	B. Analisis Data dan Pembahasan	57
	1. Analisis Data	57
	2. Pembahasan.....	63
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	67
	A. Kesimpulan	67
	B. Saran.....	68
	DAFTAR PUSTAKA	109

LAMPIRAN.....	110
---------------	-----

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Kisi-kisi Instrumen Kinerja Karyawan dan Budaya Organisasi	28
Tabel 2. Bobot Kriteria Jawaban Skala Likert	29
Tabel 3. Tingkat Hubungan Korelasi	32
Tabel 4. Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta.	53
Tabel 5. Budaya Organisasi Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta	55
Tabel 6. Anova Table	57
Tabel 7. Tingkat Hubungan Korelasi	60
Tabel 8. Hasil kuisioner mengenai Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta	78
Tabel 9. Kinerja Karyawan PT. Taspen(Persero) Cabang Yogyakarta	79
Tabel 10. Hasil kuisioner mengenai Budaya Organisasi PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta	81
Tabel 11. Budaya Organisasi PT. Taspen(Persero) Cabang Yogyakarta.....	82
Tabel 12. Perhitungan pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen(Persero) Cabang Yogyakarta.....	78
Tabel 13. Perhitungan korelasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen(Persero) Cabang Yogyakarta.....	88
Tabel 14. Tabel t	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Logo PT. Taspen (Persero).....	37
Gambar 2. Struktur Organisasi Kantor Cabang Type A	44

DAFTAR BAGAN

Bagan 1. Kerangka Berfikir Teoritis	24
---	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan suatu organisasi, maka diperlukan pengelolaan yang baik demi kelangsungan organisasi mencapai tujuan sesuai yang diharapkan. Kekuatan Sumber Daya Manusia dibentuk oleh sifat dan karakter yang melekat pada individu-individu serta lingkungan di mana ia berada. Dibentuk suatu organisasi tentunya mempunyai tujuan yang sudah ditetapkan dan merupakan kewajiban setiap anggota organisasi untuk mencapainya sebagaimana yang telah disepakati bersama. Hasil yang dicapai oleh organisasi berhubungan dengan kinerja pegawai yang ada di dalamnya.

Pada dasarnya kesuksesan suatu usaha sangat ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam mengelola sumber daya yang dimiliki, terutama terhadap pengelolaan sumber daya manusia. Dengan tingkat keahlian yang tinggi sesuai dengan bidang yang dibutuhkan, seseorang akan mampu menjalankan operasional perusahaan secara baik dan sesuai dengan rencana.

Secara sederhana kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu pada bidang pekerjaan tertentu. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, seorang karyawan dalam

melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang dimilikinya.

“Prestasi kerja menunjukkan pada suatu hasil perilaku yang dinilai oleh beberapa kriteria atau standart mutu suatu hasil kerja. Persoalan mutu ini berkaitan dengan baik buruknya hasil yang dikerjakan oleh pekerja. Bila perilaku pekerja memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standart atau kriteria yang ditetapkan organisasi, maka prestasi kerjanya tergolong baik. Sebaliknya, bila perilaku pekerja memberikan hasil pekerjaan yang kurang atau tidak sesuai dengan standart atau kriteria yang ditetapkan oleh organisasi, maka prestasi kerjanya tergolong kurang baik,” menurut Mitchell dan Larson (2002). Beda yang dikemukakan oleh Hasibuan (2005), bahwasannya prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai yang didasarkan atas kemampuan, kedisiplinan, kesungguhan kerja dan hasil kerja pegawai.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan menempuh beberapa cara, misalnya, melalui pendidikan , pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik, serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan

merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Peserta PT.Taspen (Persero) yang makin meningkat jumlahnya, tentunya harus diseimbangi dengan kinerja para karyawan yang lebih baik lagi. Dalam hal pelayanan kepada semua Peserta, PT. Taspen (Persero) mempunyai target mutu pelayanan 5T yang telah di jalankan sejak dulu yaitu, Tepat Orang, Tepat Waktu, Tepat Jumlah, Tepat Tempat dan Tepat Administrasi. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia harus ditingkatkan dengan cara peningkatan produktivitas kerja karyawan dalam memberikan pelayanan.

Peningkatan produktivitas kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) harus lebih diperhatikan, mengingat semakin meningkatnya jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) baik yang masih aktif maupun yang telah purna tugas (pensiun) khususnya di wilayah Yogyakarta. Kinerja karyawan bisa ditingkatkan melalui beberapa cara, yaitu dengan menanamkan budaya kerja yang optimal sehingga berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan peningkatan kepuasan kerja individu dan produktivitas kerja unit itu sendiri, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Pada kenyataanya, saat ini produktivitas kinerja karyawan pada suatu perusahaan tidak semuanya mencapai target. Hal tersebut tidak menutup kemungkinan terjadi di PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta. Penyebab utama perusahaan tidak tercapainya target yang diinginkan dikarenakan sumber daya manusia dan manajemen dalam perusahaan yang kurang. Untuk pembagian tugas antara karyawan satu dan yang lain tidak adil, sebagai contoh karyawan

pada bidang tertentu begitu sibuk dengan pekerjaannya dan mungkin akan lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya, guna memenuhi target dan meningkatkan produktivitas perusahaan. Sedangkan karyawan pada bidang yang berbeda tidak begitu mempunyai pekerjaan banyak, bahkan banyak waktu yang dihabiskan untuk bersantai.

Hal tersebut yang membuat tidak adil antara pekerjaan karyawan satu dengan yang lain. Berhubungan dengan masalah tersebut, beberapa karyawan mengeluh karena kompensasi atau gaji yang mereka terima tidak seimbang dengan tenaga serta pikiran yang telah dikeluarkan untuk perusahaan. Dapat dilihat dari pekerjaan karyawan satu dengan yang lain tidak sama tetapi kompensasi atau gaji yang diterima sama.

Selama survei pendahuluan, penulis memperhatikan budaya organisasi yang ada kurang maksimal dan berjalan kurang baik seperti tidak disiplinnya karyawan untuk bekerja, sebagai contoh ketika bel masuk seharusnya karyawan memulai pekerjaan tapi sebaliknya mereka bersantai untuk menikmati sarapan atau sekedar berbincang dengan yang lain. Budaya organisasi yang telah diterapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan antara satu dengan yang lain tidaklah sama, tetapi mereka mempunyai tujuan yang sama yaitu memajukan organisasi atau perusahaan yang mereka miliki. Begitupun perusahaan yang kurang memperhatikan budaya kerja, seperti ketertiban, norma serta tingkah laku para karyawan, maka perusahaan yang dijalankan tidak berjalan seperti yang diharapkan.

Budaya organisasi sangat berpengaruh penting dalam kemajuan perusahaan. Seperti halnya seorang pimpinan harus bisa mengendalikan sifat egois pegawainya, dengan tidak bersikap pilih kasih dan berusaha bersikap profesional dalam pembagian kerja. Jika terjadi perselisihan dalam lingkungan kerja, maka pimpinan harus bisa bersikap bijaksana dalam menyelesaikan masalah yang ada, sehingga tidak muncul hal-hal yang membuat pegawai merasa tidak nyaman dan malas masuk kerja. Begitu juga dengan kedisiplinan harus diterapkan dengan baik, agar tidak ada karyawan yang menganggur ketika bekerja ataupun bekerja pada hari libur (lembur). Dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, maka akan terbuka suatu kesempatan yang sangat luas untuk berkembangnya proses belajar atau saling belajar satu sama lain dalam bekerja. Mereka akan lebih bersemangat di dalam memecahkan semua persoalan yang timbul, baik dari dalam maupun luar organisasi.

Mengingat pentingnya masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan telaah ilmiah yang berjudul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TASPEN (PERSERO) CABANG YOGYAKARTA”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas dapat diidentifikasi masalah yang ada antara lain:

1. Beban kerja yang tidak adil mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

2. Belum seimbang kompensasi yang diterima dengan tenaga yang dikeluarkan oleh karyawan.
3. Budaya organisasi yang masih belum maksimal.

C. Pembatasan Masalah

Kinerja karyawan bukan hanya dipengaruhi oleh budaya organisasi saja. Namun melihat permasalahan yang timbul dari kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta, yang salah satunya adalah hasil kerja yang sering kali belum dapat maksimal karena budaya organisasi yang telah diterapkan pada perusahaan, maka penulis membatasi masalah pada budaya organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah di atas maka rumusan masalahnya adalah :

Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) ?

E. Tujuan Tugas Akhir

Adapun tujuan tugas akhir berdasarkan rumusan masalah di atas adalah :

Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero).

F. Manfaat Tugas Akhir

Tugas akhir ini diharapkan mempunyai nilai manfaat dalam berbagai aspek, antara lain:

1. Menambah wawasan dan pemahaman peneliti pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta. Sehingga penulis mengetahui tingkat kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta jika dipengaruhi oleh budaya organisasi.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada pihak manajemen PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta dalam melakukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan yang produktif.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah khasanah akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Pelaksanaan strategi bisnis dan hasil (*out come*) yang dapat diraih dalam pelaksanaan bisnis untuk mencapai tujuan operasional dan tujuan strategik sebuah organisasi atau perusahaan sangat tergantung pada kinerja dan bagaimana kinerja itu dikelola. Judhit R Gordon (1999) menyatakan “kinerja dalah suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan atau interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja”.

Sukses bermakna seorang pekerja memiliki kemampuan yang prima dalam bidang kerjanya, sehingga dapat menyelesaikannya dengan efektif, efisien dan produktif sebagaimana yang diharapkan organisasi atau perusahaan. Pengertian lain dari Hasibuan (2005) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.” Selanjutnya dikatakan juga “hasil kerja atau prestasi itu merupakan gabungan dari tiga faktor terdiri dari minat dalam bekerja, penerimaan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja.

Dalam pengertian yang sangat praktis, kinerja dapat diartikan sebagai apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya. Dalam pengertian praktis ini terdapat beberapa indikator kinerja dalam melaksanakan pekerjaan di lingkungan sebuah organisasi atau perusahaan mencakup lima unsur yaitu:

- 1) Kuantitas hasil kerja yang dicapai
- 2) Kualitas hasil kerja yang dicapai
- 3) Jangka waktu mencapai hasil kerja tersebut
- 4) Kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja
- 5) Kemampuan bekerjasama

b. Pengertian Kinerja Karyawan

Simamora (1997) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan Suprihanto (dalam Srimulyo, 1999 : 33) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier (dalam Moh As'ad, 2003) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas

lagi Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah "*succesfull role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (Moh As'ad, 2003).

c. Indikator Kinerja Karyawan

Sastrohadiwiryono (2001:235-236) memberikan uraian terhadap unsur-unsur yang harus dinilai dalam memberikan penilaian terhadap kinerja karyawan, yaitu :

1) Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksudkan adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kesetiaan tenaga kerja terhadap perusahaan sangat berhubungan dengan pengabdian. Pengabdian yang dimaksud adalah sumbangan pikiran dan tenaga yang ikhlas dengan mengutamakan kepentingan publik di atas kepentingan pribadi.

2) Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.

3) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul risiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

4) Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seseorang tenaga kerja untuk menaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tak tertulis.

5) Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mampu untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

6) Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

7) Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lininya.

8) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok. Penilaian unsur kepemimpinan bagi tenaga kerja sebenarnya khusus diperuntukkan bagi tenaga kerja yang memiliki jabatan seluruh hierarki dalam perusahaan.

Hasibuan (2002:95-96) mengemukakan bahwa “Aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup kesetiaan, hasil kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan dan tanggung jawab.” Sedangkan Umar dalam Mangkunegara (2005:18) membagi aspek-aspek kinerja sebagai berikut, “Mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu kerja.”

d. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2005:10) ”Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan.” Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi

kinerja sebagaimana dikemukakan Sunyoto dalam Mangkunegara (2005:10) adalah :

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya serta meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

e. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Anwar P. Mangkunegara (2005), terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal ialah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi spikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara spikis dan fisik

maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan organisasi sangat menunjang individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Menurut Mathis dan Jakson (2001), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu antara lain :

- a) Kemampuan mereka
- b) Motivasi
- c) Dukungan yang diterima
- d) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- e) Hubungan mereka dengan organisasi

2. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Edgar H. Schein mendefinisikan budaya dalam bukunya *Organizational Culture and Leadership* sebagai berikut. “Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan

oleh sekelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.”

Lebih lanjut dikatakan bahwa di dalam pertumbuhan perusahaan dan produk *knowledge-based* yang memuaskan, pengendalian dan pemahaman budaya perusahaan suatu organisasi merupakan kunci tanggung jawab pimpinan, seperti halnya sebagai suatu alat yang vital bagi manajer jika ingin mencapai kinerja yang tinggi dan menjaga nilai pemegang saham.

Sedangkan, Phithi Sithi Amnuai dalam tulisannya *How to Build a Corporation Culture* dalam majalah Asian Manajer (September 1989) mendefinisikan “ Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal”.

Dari definisi yang telah dikemukakan oleh para tokoh budaya organisasi di atas terkandung unsur-unsur dalam budaya organisasi sebagai berikut :

- 1) Asumsi dasar

Dalam budaya organisasi terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

2) Keyakinan yang dianut

Dalam budaya organisasi terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi.

3) Pemimpin atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya organisasi

Budaya organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin perusahaan tertentu dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

4) Pedoman mengatasi masalah

Masalah-masalah yang sering muncul dalam organisasi dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.

5) Berbagi nilai (*sharing of value*)

Dalam budaya organisasi perlu berbagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.

6) Pewarisan (*learning process*)

Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi tersebut.

7) Penyesuaian

Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut.

b. Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya pada umumnya sukar dibedakan dengan fungsi budaya kelompok atau budaya organisasi, karena budaya merupakan gejala sosial. Beberapa pendapat dari para ahli mengenai fungsi budaya organisasi, yaitu sebagai berikut:

Menurut Ndraha (1997 : 21) ada beberapa fungsi budaya, yaitu :

- 1) Sebagai identitas dan citra suatu masyarakat
- 2) Sebagai pengikat suatu masyarakat
- 3) Sebagai sumber
- 4) Sebagai kekuatan penggerak
- 5) Sebagai kemampuan untuk membentuk nilai tambah
- 6) Sebagai pola perilaku
- 7) Sebagai warisan
- 8) Sebagai pengganti formalisasi
- 9) Sebagai mekanisme adaptasi terhadap perubahan
- 10) Sebagai proses yang menjadikan bangsa kongruen dengan negara sehingga terbentuk *nation – state*.

Stephen P. Robbins dalam bukunya *Organizational Behavior* membagi lima fungsi budaya organisasi, sebagai berikut :

- 1) Berperan menetapkan batasan.
- 2) Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi.
- 3) Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas daripada kepentingan individual seseorang.

- 4) Meningkatkan stabilitas sistem sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
- 5) Sebagai mekanisme kontrol dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

c. Indikator Budaya Organisasi

Menurut pendapat para ahli, indikator yang dapat mempengaruhi budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1) Perilaku pemimpin

Tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi para pegawai.

2) Mengedepankan misi perusahaan

Jika tujuan suatu organisasi sudah ditetapkan, setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus berjalan.

3) Proses pembelajaran.

Pembelajaran pegawai harus tetap berlanjut. Untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai, para pegawai membutuhkan pengembangan keahlian dan pengetahuan.

4) Motivasi

Pekerja membutuhkan dorongan untuk turut memecahkan masalah organisasi lebih inovatif.

d. Pembentukan Budaya Organisasi

1) Lingkungan Usaha

Lingkungan usaha merupakan unsur yang menentukan apa yang harus dilakukan perusahaan agar berhasil. Lingkungan usaha yang berpengaruh antara lain meliputi produk yang dihasilkan, pesaing, pelanggan, teknologi, pemasok, kebijakan pemerintah dan lain-lain.

2) Nilai-Nilai

Nilai-nilai adalah keyakinan dasar yang dianut oleh sebuah organisasi. Setiap perusahaan mempunyai nilai-nilai inti sebagai pedoman berpikir dan bertindak bagi semua warga dalam mencapai tujuan atau misi perusahaan.

3) Pahlawan

Pahlawan adalah tokoh yang dipandang berhasil mewujudkan nilai-nilai budaya dalam kehidupan nyata. Pahlawan bisa berasal dari pendiri perusahaan, para manajer, kelompok organisasi atau perorangan yang berhasil menciptakan nilai-nilai organisasi.

4) Ritual

Ritual adalah tempat dimana perusahaan secara simbolis menghormati pahlawan-pahlawannya. Karyawan yang berhasil memajukan perusahaan diberi penghargaan yang dilaksanakan secara ritual setiap tahunnya.

5) Jaringan Budaya

Jaringan budaya adalah jaringan komunikasi informal yang pada dasarnya merupakan saluran komunikasi primer. Maksudnya ialah, dari jaringan komunikasi tersebut kelebihan dari perusahaan dapat diceritakan dari waktu ke waktu.

e. **Macam-macam budaya Organisasi**

Ada beberapa macam budaya organisasi yang memiliki pengaruh besar dalam keberlangsungan budaya organisasi itu sendiri, antara lain :

1) Budaya Organisasi Karismatik.

Budaya yang dipengaruhi oleh kepribadian petingginya seperti manager atau direktur. Dalam budaya organisasi karismatik ada penekanan berlebihan pada individualisme. Ini dikarenakan pihak petinggi memiliki kebutuhan untuk dilihat dan diakui oleh perusahaan lain.

2) Budaya Organisasi Paranoid

Budaya ini berkaitan dengan kepribadian yang mudah mencurigai. Para petinggi biasanya memiliki ketidakpercayaan pada bawahannya sehingga dia berperilaku sangat hati-hati dan mudah curiga. Akibatnya para anggota menjadi sangat hati-hati juga sehingga mereka tidak mudah membagi informasi dengan yang lainnya karena mereka takut jika dirinyalah yang akan rugi.

3) Budaya Organisasi yang Dipolitikkan

Dalam budaya ini tidak ada arah yang jelas. Pimpinan puncak tidak tegas. Karena tidak adanya kepemimpinan yang tegas membuat para

manager pada tingkatan yang lebih rendah berusaha untuk mempengaruhi arah dari perusahaan. Seiring terdapat individu-individu atau koalisi-koalisi yang bersaing untuk mendapatkan kekuasaan karena tidak adanya kepemimpinan.

4) Budaya Organisasi Menghindar

Budaya ini mengarah pada budaya menghindari. Ini dikarenakan munculnya kecenderungan depresi yang timbul dari perasaan ketidakmampuan dan ketergantungan pada orang lain. Ciri organisasi yang menganut budaya ini ialah bahwa koalisi dominan berusaha untuk menghindari perubahan. Bisa dikatakan mereka pasif dan tidak memiliki tujuan. Perubahan dianggap dapat mengancam nilai-nilai organisasi dan struktur kekuasaan.

5) Budaya Organisasi Birokratik

Budaya ini merupakan hasil dari kepribadian kompulsif. Mereka yang memiliki kepribadian ini berperilaku sangat cermat, teliti dan memfokuskan pada detail-detail yang sangat spesifik. Pada budaya birokratik, perhatiannya lebih terarah pada bagian mana tampaknya daripada bagaimana kerjanya. Para manager lebih memperhatikan aturan untuk bekerja, bukan pada tujuan dari aturan tersebut.

f. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Ada enam faktor penting yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu:

1) *Observed behavioral regularities*

Observed behavioral regularities yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.

2) *Norms*

Norms yakni berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.

3) *Dominant values*

Dominant values yakni adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.

4) *Philosophy*

Philosophy yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.

5) *Rules*

Rules yaitu adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi.

6) *Organization climate*

Organization climate merupakan perasaan keseluruhan (*anoverall "feeling"*) yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

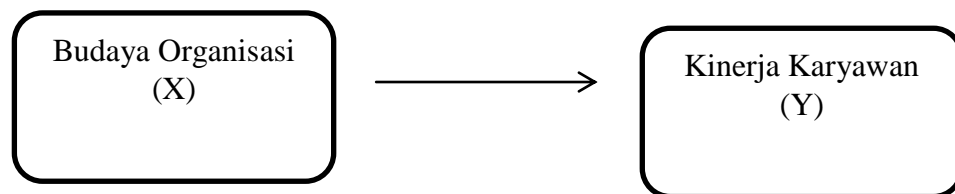
B. Kerangka Berfikir

Berikut ini dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini. Kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis pada penelitian ini.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh Budaya Organisasi bisa menciptakan situasi yang dapat mendorong karyawan agar meningkatkan kinerja yang mereka miliki. Karena dengan adanya suatu budaya organisasi yang baik dan terarah dapat menjalankan pekerjaan dengan runtun dengan hasil yang maksimal. Tanpa adanya budaya organisasi yang diterapkan pada suatu organisasi atau perusahaan, maka akan sangat sulit organisasi atau perusahaan tersebut mencapai tujuan yang diinginkan.

Budaya organisasi merupakan suatu alat penggerak perusahaan dalam hal menjalankan visi dan misinya. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang positif ini menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan, atau dengan kata lain dengan adanya budaya organisasi yang baik maka produktivitas kinerja karyawan akan tinggi. Sedangkan pengaruh yang signifikan ini menunjukkan

bahwa budaya organisasi berpengaruh nyata (berarti) terhadap kinerja karyawan.



Bagan 1. Paradigma Berpikir

C. Hipotesis .

Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif, yaitu penelitian yang pemecahan masalahnya dengan berdasarkan angka-angka untuk dapat diambil kesimpulan dan diberikan saran-saran.

B. Tempat dan Waktu Pelaksanaan

Penelitian ini dilakukan pada PT.Taspen (Persero) Yogyakarta yang berlokasi di Jalan Ipda Tut Harsono no. 55 Timoho. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April 2013.

C. Teknik Pengumpulan Data

Berikut ini teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, ialah kuesioner atau angket.

Kuesioner atau angket yaitu suatu daftar yang berisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada pihak-pihak terikat agar diperoleh data yang dibutuhkan. Angket ini digunakan untuk memperoleh data dan digunakan untuk menganalisis tentang pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) cabang Yogyakarta.

D. Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan PT Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta. Penulis mengambil subyek untuk penelitian ini yaitu seluruh karyawan termasuk kepala sesi dan kepala bidang.

E. Definisi Operasional Variabel

Pengertian variabel menurut Sugiyono (2009;59) adalah “suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”.

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel penelitian. Indikator dari variabel adalah gejala yang tampak dalam dunia teori dan praktik. Pada penelitian ini, terdapat dua variabel yang digunakan oleh penulis, yaitu sebagai berikut :

1. Variabel terikat (*dependen*)

Merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel *dependen* yaitu kinerja karyawan (Y).

Kinerja Karyawan menurut Suprihanto (dalam Srimulyo,1999 : 33) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Adapun indikator dari variabel tersebut, adalah sebagai berikut :

1. Kesetiaan
2. Prestasi kerja
3. Tanggung jawab.

4. Ketaatan
5. Kejujuran
6. Kerjasama
7. Prakarsa
8. Kepemimpinan

2. Variabel bebas (*independen*)

Merupakan variabel yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependen*). Di dalam penelitian ini penulis menjadikan budaya organisasi (X) sebagai variabel bebas.

Phithi Sithi Amnuai dalam tulisannya *How to Build a Corporation Culture* dalam majalah Asian Manajer (September 1989) mendefinisikan “ Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal”.

Adapun indikatornya, adalah sebagai berikut :

- a. Perilaku pemimpin
- b. Mengedepankan misi perusahaan
- c. Keteladanan pemimpin
- d. Proses pembelajaran
- e. Motivasi

F. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta sebanyak 47 karyawan.

G. Instrumen Penelitian

Kisi-kisi instrumental bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis, sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Adapun kisi-kisi dari instrumen penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1. Kisi-kisi Instrumen Kinerja Karyawan dan Budaya Organisasi.

Variabel	Indikator	Skala	Item
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kesetiaan	I	2
	2. Prestasi kerja	N	2
	3. Tanggung jawab	T	2
	4. Ketaatan	E	2
	5. Kejujuran	R	2
	6. Kerjasama	V	2
	7. Prakarsa	A	2
	8. Kepemimpinan	L	2
Budaya Organisasi (X)	1. Perilaku pemimpin	I	2
	2. Mengedepankan misi perusahaan	N	2
	3. Proses pembelajaran	TER	2
	4. Motivasi	VAL	2

Skala yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah skala Likert.

Skala Likert menurut Sugiyono (2009;132) adalah skala yang digunakan

untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala Likert variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Dalam penelitian ini instrumen penelitian dibuat dalam bentuk *checklist* yang setiap itemnya mengandung bobot/nilai yang diperoleh berdasarkan tanggapan responden yang bersangkutan.

Tabel 2. Bobot Kriteria Jawaban Skala Likert

Keterangan	Arti	Angka
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
S	Setuju	3
SS	Sangat Setuju	4

Sumber : Sugiyono (2009)

H. Teknik Analisis Data

Pada penelitian kali ini teknis analisis data yang digunakan adalah menggunakan teknik analisis kuantitatif, yaitu analisis penyusunan laporan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Sehingga untuk mengetahui sejauh mana hubungan dan pengaruh variabel X terhadap Y, maka penulis menggunakan beberapa analisis, yaitu:

1. Uji Asumsi Klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Perlu diketahui, terdapat kemungkinan data aktual tidak memenuhi semua asumsi klasik ini. Beberapa perbaikan, baik pengecekan kembali data *outlier* maupun *recollecterror data* dapat dilakukan. Uji asumsi klasik yang dikemukakan adalah Uji Asumsi Linearitas.

Uji linieritas dilakukan dengan melihat *scatterplot* antara standar residual dengan prediksinya. Bila sebaran tidak menunjukkan pola tertentu maka dikatakan asumsi linieritas memenuhi syarat.

2. Analisis Regresi Linier sederhana

Analisis regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kasual suatu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana menurut Sugiyono (2009;270) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Nilai a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen yang diprediksikan.

a = Harga Y bila X = 0 (konstanta)

b = Angka koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan /penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

3. Analisis Korelasi *Product Moment*

Analisis Korelasi merupakan teknik statistika yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan (korelasi) antara dua variabel. Sedangkan analisis korelasi *product moment* menurut Noegroho (2007 ; 285) adalah “suatu ukuran yang didasarkan pada pangkat deviasinya”. Adapun rumus untuk menentukan nilai korelasi product moment adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Untuk mengitung adanya hubungan atau tinggi rendahnya tingkat hubungan kedua variabel berdasarkan nilai Koefisien Korelasi digunakan penafsiran atau interpretasi dilihat dari angka-angka, dan Sugiyono (2006; 149) menyatakan sebagai berikut :

Tabel 3. Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 0, 100	Sangat Kuat

4. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi juga disebut sebagai koefisien penentu, karena varian yang terjadi pada variabel dependen dapat dikelaskan melalui variabel independen.

Rumus untuk menentukan koefisien determinasi adalah :

$$r^2 = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Keterangan :

r^2 = Koefisien determinasi.

r_{xy}^2 = Pangkat dua korelasi variabel X dan Y.

100% = Untuk menunjukkan satuan variabel.

5. Uji T

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Tujuan dari uji t adalah untuk menguji koefisien regresi secara individual.

Rumus untuk menentukan uji t adalah :

$$t_{hit} = \frac{r_{xy}\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r_{xy}^2)}}$$

Keterangan :

t_{hit} = T hitung

r_{xy} = Pangkat dua korelasi variabel X dan Y.

n = Jumlah variabel

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Data Umum

- a. Sejarah dan Perkembangan PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta

PT. TASPEN (PERSERO) didirikan pada tanggal 17 April 1963 berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 15/1963. Kemudian status hukum PN TASPEN disesuaikan menjadi PERUM TASPEN berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia nomor 749/MK/IV/1.

PT. TASPEN (PERSERO) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang diberikan wewenang oleh pemerintah untuk menyelenggarakan pembayaran pensiun di wilayah Jawa dan Madura berdasarkan Surat Keputusan Menteri Keuangan RI Nomor : 812/KMK.03/1988 tanggal 23 Agustus 1988 dan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 842-1-755 tanggal 27 September 1988 maka dibukalah Kantor Cabang PT. TASPEN (PERSERO) Yogyakarta, dengan menyewa sebuah gedung yang terletak di Jl. Atmosukarto Yogyakarta dengan wilayah kerja meliputi Kota Yogyakarta, Kabupaten Sleman, Kabupaten Bantul, Kabupaten Kulonprogo dan Kabupaten Gunungkidul.

PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang secara resmi dioperasikan pada bulan Juni 1988. Kewenangan saat itu hanya terbatas pada penerimaan, penelitian, menghitung dan pembayaran klim THT. Mulai 1 April 1989 PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta diberi wewenang untuk menerima, meneliti, menghitung dan membayar pensiun serta mencetak DAPEM untuk wilayah pembayaran Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Keberhasilan proses pelayanan diperlukan sarana dan prasarana yang mendukung. Pada tanggal 12 Oktober 1991 diresmikan gedung PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta di atas tanah seluas 3.908m² dengan luas bangunan 1.432 m² oleh Gubernur Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Sri Paduka Paku Alam VIII didampingi Direktur Utama PT. TASPEN (PERSERO) saat itu Ida Bagus Putu Sarge. Namun pada tanggal 27 Mei 2006 gedung pelayanan PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta digoncang oleh gempa yang maha dahsyat dengan kekuatan 5,9 skala *richter* sehingga luluh lantah dan tidak dapat digunakan lagi untuk pelayanan kepada peserta.

Tanggal 27 Mei 2006 pelayanan dialihkan ke halaman parkir belakang kantor dengan membangun bedeng indah yang terbuat dari triplek guna tetap melayani peserta, sambil menunggu proses renovasi gedung yang dilakukan pada tanggal 25 Mei 2007 sampai dengan 30 November 2007. Akhirnya tanggal 10 Desember 2007 pelayanan kembali dipindahkan ke gedung baru dan peresmian gedung hasil renovasi

dilaksanakan tanggal 30 Januari 2008 oleh Sri Sultan Hamengkubuwono X.

Wilayah kerja meliputi PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta seluruh Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, terdiri dari 4 kabupaten dan 1 kota madya yang terbagi menjadi 77 kecamatan. Di samping itu PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta juga menyediakan 273 titik layanan yang bekerjasama dengan Perbankan dan Kantor Pos di wilayah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Sampai dengan akhir Desember 2007 PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta melayani 91.108 peserta aktif dan 68.347 penerima pensiun.

PT. TASPEN (PERSERO) mempunyai logo, di mana setiap bagian-bagian dari logo tersebut mempunyai arti yang berbeda-beda, yaitu :

1. Bunga dengan 5 (lima) Helai Daun

Melambangkan Pegawai Negeri peserta TASPEN : Suami, Istri, dan 3 (tiga) orang anak.

2. Lingkaran Putih

Yang makin mengembang pada bunga, melambangkan perkembangan yang maju pesat dari arah tujuan TASPEN.

3. Lingkaran Hitam

Melambangkan persatuan Wawasan Nusantara.

4. Warna Biru

Melambangkan ketentraman, damai dan tenang.

Makna keseluruhan dari logo PT TASPEN (PERSERO) adalah
“JAMINAN HARI TUA PEGAWAI NEGERI”



Gambar 1. Logo PT. TASPEN (PERSERO)

b. Visi dan Misi PT. TASPEN (PERSERO)

Visi : “Menjadi pengelola dana pensiun dan THT serta jaminan sosial lainnya yang terpercaya”.

Misi : “Mewujudkan manfaat dan pelayanan yang semakin baik bagi peserta dan *stakeholder* lainnya secara profesional dan akuntabel, berlandaskan integritas dan etika yang tinggi”.

c. Lokasi PT. TASPEN (PERSERO)

PT. TASPEN (PERSERO) berpusat di Jakarta dan salah satu cabangnya adalah di Yogyakarta tepatnya di Jalan Ipda Tut Harsono No. 55 Timoho Yogyakarta 55165.

d. 5 Nilai Utama Taspen

1) Tumbuh

- a) Menumbuhkembangkan perusahaan sesuai dengan visi dan misi Taspen.
- b) Mengembangkan diri dan mampu mengikuti tuntutan perubahan yang terjadi, baik karena tuntutan lingkungan internal maupun eksternal.
- c) Berpikir positif dan konstruktif serta bertindak produktif tanpa keinginan untuk berbuat yang kontraproduktif.
- d) Senantiasa meningkatkan kesejahteraan dan pelayanan kepada peserta

2) Etika

- a) Menjunjung standar etika yang tinggi dalam berinteraksi antara sesama rekan kerja maupun dalam memberikan pelayanan kepada peserta
- b) Ramah dan rendah hati
- c) Menjaga rahasia dan citra perusahaan
- d) Menghargai dan menghormati sesama rekan kerja maupun peserta

3) Profesional

- a) Mengatakan yang salah itu salah dan yang benar itu benar
- b) Mengerjakan dan mengelola pekerjaannya serta melayani peserta Taspen dengan 5 tepat

c) Menyelesaikan setiap masalah dengan memberikan solusi yang tepat berdasarkan kompetensinya

d) Mampu melaksanakan komunikasi lisan maupun tertulis dengan secara baik dan benar.

4) Akuntabilitas

a) Setiap pekerjaannya dapat ditelusuri prosesnya berdasarkan sistem dan prosedur kerja

b) Dapat dipercaya

c) Bertanggung jawab dan tidak melemparkan kesalahannya kepada orang lain

d) Tuntas dalam melaksanakan semua pekerjaan dan tugasnya secara baik dan benar

5) Integritas

a) Jujur

b) Konsisten dalam apa yang diucapkan dan apa yang dijalankan

c) Disiplin dan taat dengan semua ketentuan dan peraturan Taspen

d) Dedikasi kepada tugas dan kewajiban serta loyal kepada Taspen sebagai perusahaan pengelola Dana Pensiun dan THT

e. Target Mutu Pelayanan Taspen (5T)

1) Tepat Orang

Pembayaran Klim kepada Peserta dilakukan kepada Peserta yang memiliki Identitas tunggal meliputi NIP, Nama, Tanggal Lahir, Jenis Kelamin, Status, Instansi dan Domisili kepesertaan.

2) Tepat Waktu

Penyampaian Informasi, Dokumen dan Pembayaran Manfaat kepada Peserta dilaksanakan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan.

3) Tepat Jumlah

Besarnya pembayaran manfaat kepada Peserta berdasarkan perhitungan komponen dan koefisien yang telah ditetapkan tanpa adanya pembebanan biaya dan potongan dalam bentuk apapun.

4) Tepat Tempat

Besarnya pembayaran manfaat kepada Peserta dilakukan ditempat-tempat pengambilan Klim sesuai permintaan Peserta yang tercantum dalam Dokumen Permohonan Pembayaran Klim.

5) Tepat Administrasi

Tata kelola Dokumen kepesertaan dan pembayaran Klim dilakukan berdasarkan prinsip-prinsip mudah, cepat, akurat dan dapat dipertanggung-jawabkan.

f. Produk dan Layanan Utama PT. TASPEN (PERSERO)

PT. TASPEN (PERSERO) menyelenggarakan dua jenis program utama yaitu :

1) Tabungan Hari Tua (THT)

Program THT merupakan program asuransi yang terdiri dari Asuransi Dwiguna yang dikaitkan dengan usia pensiun, ditambah dengan Asuransi Kematian (Askem). Asuransi Dwiguna adalah suatu jenis asuransi yang memberikan jaminan keuangan bagi peserta TASPEN pada saat yang

bersangkutan mencapai usia pensiun atau bagi ahli warisnya apabila peserta meninggal dunia sebelum mencapai usia pensiun.

Asuransi Kematian (Askem) adalah suatu jenis asuransi yang memberikan jaminan keuangan pada peserta TASPEN apabila istri/suami/anak meninggal dunia atau kepada ahli warisnya apabila peserta meninggal dunia. Jadi Asuransi Kematian merupakan asuransi jiwa seumur hidup bagi PNS peserta TASPEN dan istri/suaminya, kecuali bagi janda/duda PNS yang menikah lagi. Sedangkan bagi anak PNS, Asuransi Kematian merupakan asuransi berjangka yang dibatasi usia anak, yaitu sampai dengan usia 25 tahun (dengan catatan : belum bekerja dan / atau belum menikah), maksimum untuk sebanyak tiga kali kejadian.

Peserta program THT terdiri dari :

- a) Pegawai Negeri Sipil, tidak termasuk PNS Departemen HanKam.
- b) Pejabat Negara.
- c) Pegawai BUMN/BUMD.

Kepesertaan program THT :

Kepesertaan program THT dimulai sejak yang bersangkutan diangkat sebagai Pegawai/Pejabat Negara sampai dengan saat berhenti sebagai Pegawai/Pejabat Negara dengan ketentuan :

- a) Pengangkatan menjadi PNS sebelum 1 Juli 1961, masa kepesertaannya dihitung sejak tanggal 1 Juli 1961.
- b) Pengangkatan menjadi PNS Daerah Propinsi Irian Jaya sebelum 1 Januari 1971, masa kepesertaannya dihitung sejak 1 Januari 1971.

- c) Pengangkatan menjadi PNS ex Daerah Propinsi Timor Timur sebelum 1 April 1979, masa kepesertaannya dihitung sejak 1 April 1979.

Kewajiban Peserta Program THT :

- a) Membayar Iuran Wajib Peserta (IWP atau premi) sebesar 3,25% dari penghasilannya setiap bulan selama masa aktif.
- b) Memberikan keterangan mengenai data diri dan keluarganya.
- c) Menyampaikan perubahan data penghasilan dan / atau perubahan data diri dan keluarganya.

Usaha PT. TASPEN (PERSERO) untuk meningkatkan kesejahteraan yang lebih besar kepada para peserta, maka PT. TASPEN (PERSERO) telah mengembangkan 2 (dua) program baru, yaitu :

- a) THT Multiguna Sejahtera

Program THT Multiguna Sejahtera adalah pengembangan dari Asuransi Dwiguna dengan penambahan manfaat bagi peserta, yaitu berupa Manfaat Berkala, di samping Manfaat THT dan Manfaat Nilai Tunai. Besarnya Manfaat Berkala disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan masing-masing peserta (BUMN/BUMD). Program ini telah diikuti oleh beberapa BUMN atau BUMD.

- b) THT Ekaguna Sejahtera

Program THT Ekaguna Sejahtera menawarkan Manfaat THT saja kepada peserta (BUMN/BUMD) yang ingin membatasi kewajiban iurannya. Program ini juga telah diikuti oleh beberapa BUMN atau BUMD.

2) Pensiun

Tahun 1987 TASPEN mulai melaksanakan pembayaran pensiun bagi PNS, diawali pada tiga propinsi yaitu Bali, NTB dan NTT. Pada bulan Januari 1988 wilayah pembayaran pensiun ditambah dengan propinsi-propinsi di wilayah Sumatera. Pada tanggal 1 April 1989 wilayah pembayaran pensiun diperluas mencakup wilayah Jawa dan Madura. Kemudian sejak April 1990 wilayah pembayaran pensiun diperluas lagi yang meliputi wilayah Kalimantan, Sulawesi, Ambon dan Irian Jaya, yang berarti sejak itu TASPEN telah melaksanakan pembayaran pensiun di seluruh wilayah Indonesia.

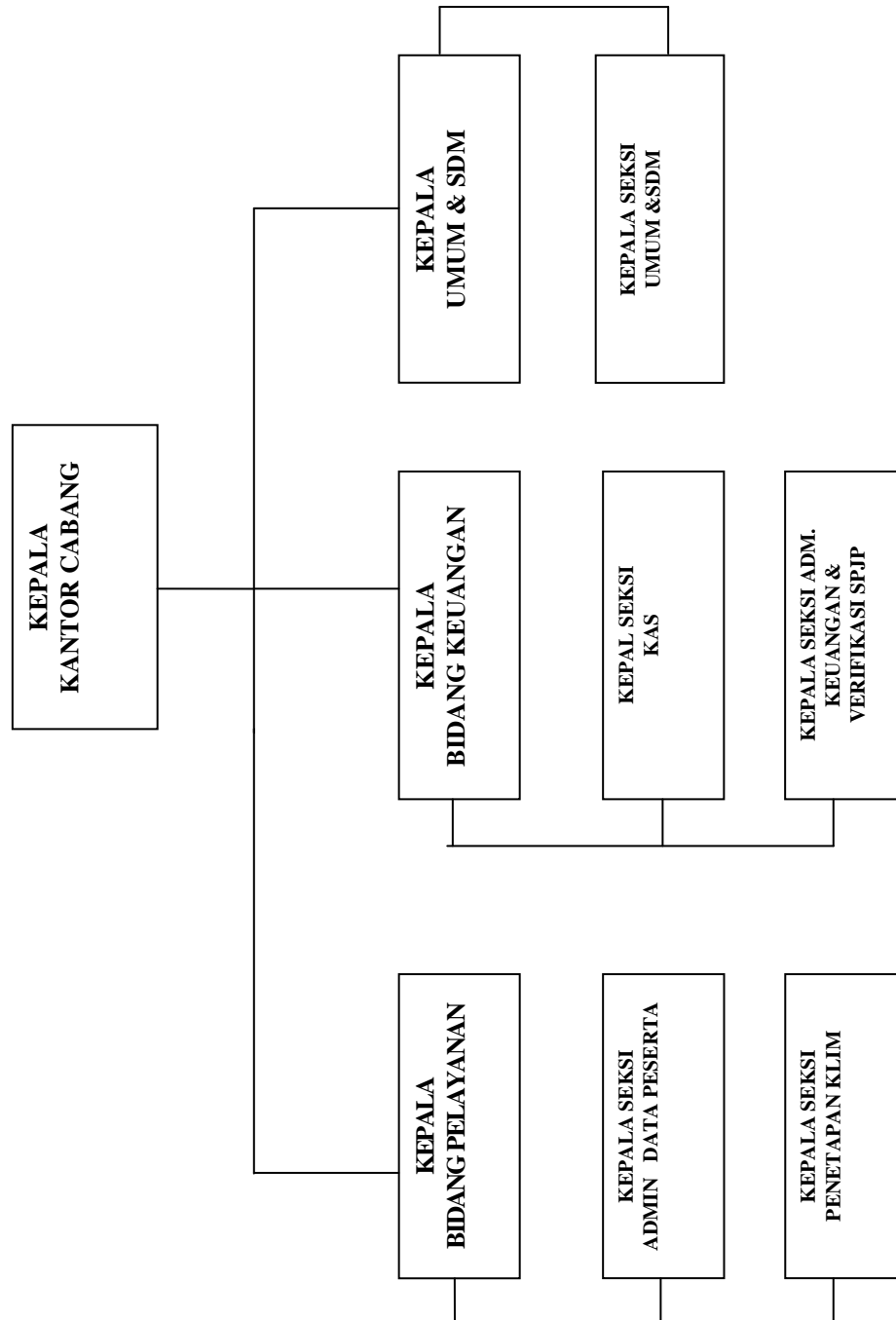
Penerima Pensiun yang dibayar oleh TASPEN adalah :

- a) Penerima Pensiun PNS.
- b) Penerima Pensiun Pejabat Negara.
- c) Penerima Tunjangan Perintis Kemerdekaan RI (PKRI).
- d) Penerima Tunjangan Veteran.
- e) Penerima Uang Tunggu.
- f) Penerima Pensiun TNI dan POLRI yang pensiun sebelum 1 April 1989.

Kewajiban Peserta Program Pensiun :

- a) Membayar Iuran Wajib Peserta (IWP) sebesar 4,75% dari penghasilannya setiap bulan selama masa aktif sebagai PNS/Pejabat Negara.
- b) Memberikan keterangan mengenai data diri dan keluarganya.

Struktur Organisasi PT. TASPEN (PERSERO)



Gambar 2. Struktur Organisasi Kantor Cabang Type A

Sumber: Persyaratan dan Tata Cara Pengurusan Hak Peserta TASPEN

Deskripsi Jabatan :

1. Kepala Kantor Cabang

Tanggung Jawab:

- a. Perencanaan dan pengendalian kegiatan Kantor Cabang (KC).
- b. Pengelolaan kegiatan operasional KC.
- c. Penyelenggaraan tugas yang dapat mendukung mutu pelayanan demi kepuasan peserta untuk KC meliputi : tinjauan manajemen, Audit Mutu Internal, tindakan koreksi dan pencegahan, kontrol dokumen dalam data, teknis statistic, pengendalian catatan mutu, dan SDM dan umum.
- d. Rekonsiliasi dan pencetakan saldo individual account.
- e. Penyusunan Laporan Keuangan.

2. Kepala Bidang Pelayanan

Uraian Tugas :

- a. Perencanaan dan koordinasi pelaksanaan kegiatan pelayanan dan pemasaran.
- b. Pengelolaan kegiatan pengumpulan, pengolahan dan penyajian data peserta program TASPEN.
- c. Persetujuan atas keabsahan dan pembayaran manfaat klim yang diajukan.

- d. Penetapan besarnya tagihan premi peserta program TASPEN.
 - e. Pengelolaan kegiatan pelayanan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan, verifikasi dan pelaporan kepada manajemen kantor cabang.
 - f. Peningkatan kualitas pelayanan di kantor cabang.
3. Kepala Seksi Adm. Data Peserta

Tanggung Jawab :

- a. Administrasi dan pemeliharaan data peserta Program Pensiun TASPEN.
- b. Penyajian data peserta Program Asuransi dan Program Pensiun di Kantor Cabang yang akurat dan up-to-date
- c. Koordinasi pengiriman / penerimaan data ke/dari Kantor Pusat dan antara ke KC dan/ atau instansi yang terkait.
- d. Analisis dan pengendalian data peserta Program TASPEN.
- e. Penetapan besarnya tagihan premi peserta Program TASPEN.
- f. Penyelenggaraan kegiatan peetanggungungan dari calon peserta Program TASPEN.
- g. Manajemen arsip, koordinasi dan penyelenggaraan kegiatan alih Media Dokumen.
- h. Penyusunan laporan sub bagian unit kerja.
- i. Penyusunan RKA, POA, dan evaluasi SOP sub bagian unit kerja.
- j. Penyelesaian tindak lanjut temuan audit internal dan eksternal di lingkungan sub bagian kerjanya.

- k. Pembinaan dan peningkatan mutu karyawan di lingkungan sub bagian unit kerjanya.
 - l. Pembinaan dan peningkatan mutu karyawan di lingkungan sub bagian unit kerjanya.
4. Kepala Seksi Penetapan Klim

Tanggung Jawab :

- a. Pengesahaan kebenaran pengajuan klim manfaat Program TASPEN.
- b. Penyelenggaraan perhitungan hak peserta sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- c. Pelayanan pembayaran klim pensiun dan asuransi.
- d. Penetapan besarnya klim manfaat program TASPEN.
- e. Penagihan pensiun terlanjur dan pengelolaan DAPEN.
- f. Pengelolaan pelayanan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan, verifikasi dan pelaporan kepada manajemen perusahaan.
- g. Peningkatan kualitas pelayanan terpadu peserta.
- h. Penyelenggaraan sosialisasi Ketaspenan.
- i. Tindak lanjut terhadap keluhan pelayanan yang diterima dengan tindakan koreksi dan pencegahan guna memperbaiki mutu pelayanan.
- j. Penyusunan laporan sub bagian unit kerja.
- k. Penyusunan RKA, POA dan evaluasi SOP sub bagian unit kerja.

5. Kepala Bidang Keuangan

Tanggung Jawab :

- a. Perencanaan dan pengendalian fungsi-fungsi keuangan di kantor cabang.
- b. Perencanaan dan pengendalian anggaran di kantor cabang.
- c. Penagihan iuran PNS/D (PFK) dan kolektibilitas iuran/premi KCU/KC.
- d. Penyelenggaraan kegiatan akuntansi dan penyusunan laporan keuangan kantor cabang.
- e. Penyelenggaraan kegiatan perbendaharaan kantor cabang.
- f. Penyelenggaraan kegiatan Perbendaharaan SPJ2P.
- g. Pengelolaan keterlanjuran bayar dan LSUP.
- h. Manajemen arsip, koordinasi dan penyelenggaraan kegiatan arsip keuangan (voucher klim / voucher umum/ berkas SPJ2P).
- i. Penyusunan laporan bagian unit kerja.
- j. Penyusunan RKA, POA dan evaluasi SOP bagian unit kerja.
- k. Penyelesaian tindak lanjut temuan audit internal dan eksternal di lingkungan bagian unit kerja.
- l. Pembinaan dan peningkatan mutu karyawan di lingkungan bagian unit kerjanya.

6. Kepala Seksi Kas.

Tanggung Jawab :

- a. Perencanaan dan pengendalian anggaraan KC.

- b Perencanaan dan pengendalian penerimaan dan pengeluaran kas (*cash flow*) kantor cabang.
- c Penerimaan dan pembayaran atas perintah kepala bidang keuangan.
- d Penyimpanan uang dan surat-surat berharga.
- e Rekonsiliasi bank dan monitoring penerimaan premi.
- f Penyusunan laporan sub bagian unit kerja.
- g Penyusunan RKA, POA dan evaluasi SOP bagian unit kerja.
- h Penyelesaian tindak lanjut temuan audit internal dan eksternal di lingkungan bagian unit kerja.
- i Pembinaan dan peningkatan mutu karyawan di lingkungan bagian unit kerjanya.

7. Kepala Seksi Adm. Keuangan dan Verifikasi SPJP.

Tanggung Jawab :

- a. Penyusunan Laporan Keuangan dan Laporan Manajemen Keuangan KC.
- b. Penyelenggaraan administrasi aktiva tetap KC.
- c. Penagihan premi KC.
- d. Kajian dan analisis Laporan Keuangan KC.
- e. Manajemen arsip, koordinasi dan penyelenggaraan kegiatan arsip keuangan (Voucher Klim/ Voucher Umum / berkas SPJ2P).
- f. Verifikasi sebagai langkah pre-audit transaksi keuangan di KC dan verifikasi SPJ2P.
- g. Koordinasi pembayaran hak-hak karyawan di KC.

- h. Penyusunan daftar gaji dan kompensasi lainnya serta pajak penghasilan.
 - i. Penyusunan laporan sub bagian unit kerja.
 - j. Penyusunan RKA, POA dan evaluasi SOP bagian unit kerja.
 - k. Penyelesaian tindak lanjut temuan audit internal dan eksternal di lingkungan bagian unit kerja.
 - l. Pembinaan dan peningkatan mutu karyawan di lingkungan bagian unit kerjanya.
8. Kepala Bidang Umum dan SDM

Tanggung Jawab :

- a. Pengelolaan kegiatan pengadaan barang dan jasa serta pendistribusian ke unit kerja di lingkungan KC sesuai kebutuhan unit kerja.
- b. Koordinasi dan evaluasi pengelolaan fasilitas-fasilitas kerja di KC.
- c. Pengelolaan kegiatan di Kesekretariatan, Kehumasan, Keamanan, Kearsipan, Pendidikan dan Pelatihan dan Latihan serta Non Kedinasan lainnya.
- d. Penyelenggaraan administrasi daftar gaji dan kompensasi lainnya serta penyelesaian kewajiban pajak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- e. Penyelenggaraan kegiatan pembinaan dan administrasi Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL) di wilayahnya.
- f. Penyelenggaraan kualifikasi rekanan terhadap rekanan baru dan entry data base rekanan daftar Rekanan Mampu.
- g. Evaluasi rekanan dalam kurun waktu 1 tahun anggaran.

- h. Dokumentasi terhadap seluruh kegiatan sistem mutu yang telah disepakati.
- j. Penyusunan laporan sub bagian unit kerja.
- k. Penyusunan RKA, POA dan evaluasi SOP bagian unit kerja.
- l. Penyelesaian tindak lanjut temuan audit internal dan eksternal di lingkungan bagian unit kerja.
- m. Pembinaan dan peningkatan mutu karyawan di lingkungan bagian unit kerjanya.

9. Kepala Seksi Umum dan SDM

Tanggung Jawab :

- a. Penyelenggaraan kegiatan Kesekretariatan, Kehumasan dan Kearsioan di KC.
- b. Koordinasi pemeliharaan, perawatan dan perbaikan atas aset perusahaan termasuk pengamanan atas semua dokumen milik KC.
- c. Pengendalian pengadaan, penyimpanan, inventarisasi, distribusi peralatan kantor dan komputer di KC.
- d. Pengelolaan kegiatan operasional dan administrasi PKBL.
- e. Penyelenggaraan tertib administrasi aktiva.
- f. Pelaksanaan kegiatan pengamanan karyawan dan aset perusahaan di KC.
- g. Penyelenggaraan kegiatan administrasi SDM KC serta penetapan pemberian fasilitas bagi karyawan dan keluarganya.

- h. Penyimpanan dan pemeliharaan keakuratan serta kerahasiaan data/dosir karyawan.
- i. Penyelenggaraan pendidikan dan latihan, pembinaan mental karyawan, olahraga dan kegiatan non kedinasan lainnya.
- j. Penyusunan laporan sub bagian unit kerja.
- k. Penyusunan RKA, POA dan evaluasi SOP bagian unit kerja.
- l. Penyelesaian tindak lanjut temuan audit internal dan eksternal di lingkungan bagian unit kerja.
- m. Pembinaan dan peningkatan mutu karyawan di lingkungan bagian unit kerjanya.

2. Data Khusus

Sesuai dengan judul penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta. Data yang diperlukan adalah data yang relevan yang berkaitan dengan pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

a. Kinerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta

Simamora (1997) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan di mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan.

Berikut adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian berupa hasil kuesioner yang dilakukan pada 47 karyawan pada PT. Taspen (Persero)

Cabang Yogyakarta. Dari 47 kuesioner yang telah dibagikan, keseluruhan dapat diisi sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti.

Tabel 4. Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta

Kinerja Karyawan	Jumlah Karyawan
36 – 39	1
40 – 43	3
44 – 47	9
48 – 51	24
52 – 55	8
56 – 59	1
60 – 63	1
Jumlah	47

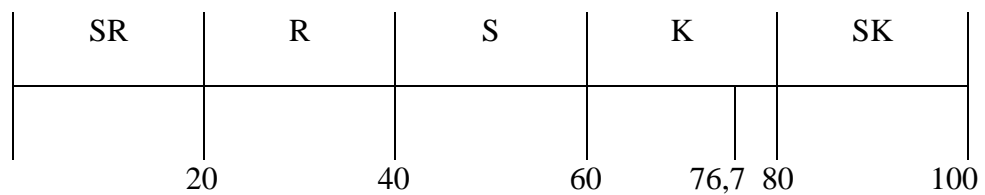
Sumber : Hasil olahan penulis 2013

Kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta selanjutnya secara lebih rinci dapat dilihat dalam tabel 8 yang terlampir. Tabel 8 merupakan gambaran *score* dari tiap-tiap pernyataan yang berjumlah 16 pernyataan. Dari 16 pernyataan yang diberikan oleh peneliti, keseluruhan dapat diisi oleh 47 responden. Adapun rincian jawaban yang diberikan oleh masing-masing responden dapat dilihat dalam table 9 yang terlampir.

Jumlah *score* ideal (kriterium) untuk seluruh item = $4 \times 16 \times 47 = 3.008$ (seandainya jawaban semua SS). Berdasarkan tabel 9 yang terlampir, *score* yang diperoleh dari hasil penelitian adalah 2308. Berdasarkan data tersebut kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta dapat diketahui melalui perhitungan berikut :

$$Kinerja\ Karyawan = \frac{2308}{3008} \times 100\% = 76,7 \%$$

Berdasarkan perhitungan kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta di atas diperoleh bahwa kinerja karyawan sebesar 76,7% dari total 100% yang diharapkan. Secara kontinum dapat digambarkan seperti berikut :



Berdasarkan perhitungan data dan gambar kontinum di atas, yang diperoleh dari 47 responden maka rata-rata 76,7% terletak pada daerah kuat (K). Artinya kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta kuat.

b. Budaya Organisasi pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta

Pengaruh Budaya Organisasi bisa menciptakan situasi yang dapat mendorong karyawan agar meningkatkan kinerja yang mereka miliki. Karena dengan adanya suatu budaya organisasi yang baik dan terarah dapat menjalankan pekerjaan dengan runtun dengan hasil yang maksimal. Tanpa adanya budaya organisasi yang diterapkan pada suatu organisasi atau perusahaan, maka akan sangat sulit organisasi atau perusahaan tersebut mencapai tujuan yang diinginkan.

Berikut adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian berupa hasil kuesioner yang dilakukan pada 47 karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 5. Budaya Organisasi Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta

Budaya Organisasi	Jumlah Karyawan
14 – 16	1
17 – 19	0
20 – 22	3
23 – 25	23
26 – 28	18
29 – 31	1
32 – 34	1
Jumlah	47

Sumber : Hasil olahan penulis 2013

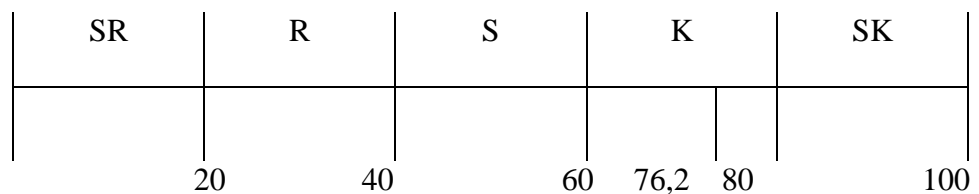
Budaya Organisasi pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta selanjutnya secara lebih rinci dapat dilihat dalam tabel 10 yang terlampir. Di mana tabel 10 merupakan gambaran *score* dari tiap-tiap pernyataan yang berjumlah 8 pernyataan. Dari 8 pernyataan yang diberikan oleh peneliti, keseluruhan dapat diisi oleh 47 responden. Adapun rincian jawaban yang diberikan oleh masing-masing responden dapat dilihat dalam tabel 11 yang terlampir.

Jumlah *score* ideal (kriterium) untuk seluruh item = $4 \times 8 \times 47 = 1.504$ (seandainya jawaban semua SS). Berdasarkan tabel 11 yang terlampir, *score* yang diperoleh dari hasil penelitian adalah 1.175. Berdasarkan data tersebut budaya organisasi PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta dapat diketahui melalui perhitungan berikut :

$$\text{Budaya Organisasi} = \frac{1.175}{1.540} \times 100\% = 76,2 \%$$

Berdasarkan perhitungan budaya organisasi PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta di atas diperoleh bahwa budaya organisasi sebesar 76,2% dari

total 100% yang diharapkan. Secara kontinum dapat digambarkan seperti berikut :



Berdasarkan perhitungan data dan gambar kontinum di atas, yang diperoleh dari 47 responden maka rata-rata 76,2% terletak pada daerah kuat (K). Artinya budaya organisasi PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta kuat.

B. Analisis Data dan Pembahasan

1. Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Uji asumsi klasik yang dikemukakan adalah Uji Asumsi Linearitas.

Uji linieritas dilakukan dengan melihat *scatterplot* antara standar residual dengan prediksinya. Bila sebaran tidak menunjukkan pola tertentu maka dikatakan asumsi linieritas memenuhi syarat.

Tabel 6. ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Budaya Kerja	Between Groups	(Combined)	63.044	11	5.731	2.386	.025
		Linearity	42.222	1	42.222	17.579	.000
		Deviation from Linearity	20.821	10	2.082	.867	.571
	Within Groups		84.063	35	2.402		
	Total		147.106	46			

Sumber : Hasil olahan penulis 2013

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (P Value Sig.) pada baris *Deviation from Linearity* sebesar 0,571. Karena signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Budaya Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) terdapat hubungan yang linear.

b. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kasual suatu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana menurut Sugiyono (2009;270) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Nilai a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen yang diprediksikan.

a = Harga Y bila $X = 0$ (konstanta)

b = Angka koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan /penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Berikut adalah hasil perhitungan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta yang merupakan hasil penelitian berupa hasil kuesioner yang dilakukan pada 47 karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta.

$$n = 47 \qquad \sum x = 2.390 \qquad \sum y = 1.204$$

$$\sum XY = 61.350 \qquad \sum y^2 = 30.990 \qquad \sum x^2 = 121.906$$

Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai a sebesar 8,4844 sedangkan nilai b sebesar 0,3370 , secara lebih rinci dapat dilihat pada tabel 12 dan perhitungan analisis regresi linier sederhana yang terlampir. Dari nilai a dan b yang didapatkan selanjutnya dapat diketahui persamaan linier sederhana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

$$Y_I = 8,4844 + 0,3370X$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa nilai a dan b positif. Artinya ketika variabel X (Budaya Organisasi) dinaikkan maka nilai Y (Kinerja Karyawan) akan naik mengikuti perubahan variabel X . Sebagai contoh apabila nilai variabel X (Budaya Organisasi) dinaikkan sebesar satu angka $X = 63$ (dari nilai tertinggi variabel budaya organisasi ditambah satu $= 62 + 1$), maka nilai Y (Kinerja Karyawan) diproyeksikan sebagai berikut :

$$Y = 8,4844 + 0,3370X$$

$$Y = 8,4844 + 0,3370 (63)$$

$$Y = 29,7154$$

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa nilai Y (kinerja karyawan) naik menjadi 29,7154.

c. Analisis Korelasi *Product Moment*

Analisi Korelasi merupakan teknik statistika yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan (korelasi) antara dua variabel. Sedangkan analisis korelasi product moment menurut Noegroho (2007 ; 285) adalah “suatu ukuran yang didasarkan pada pangkat deviasinya”. Adapun rumus untuk menentukan nilai korelasi product moment adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta. Berdasarkan perhitungan pada tabel 13 yang terlampir, maka diperoleh data sebagai berikut :

$$\sum xy = 125,3191489 \quad \sum x^2 = 371,9574468 \quad \sum y^2 = 147,106383$$

Dari nilai yang telah di ketahui di atas, maka selanjutnya dapat diketahui nilai korelasi product moment untuk pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta yaitu sebesar $r_{xy} = 0,74$, secara lebih rinci dapat dilihat pada perhitungan analisis korelasi product moment yang terlampir. Berdasarkan nilai korelasi product moment yang telah diketahui maka untuk dapat menilai tinggi atau rendahnya tingkat korelasi antara variabel X (budaya organisasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) dapat dilihat dari besaran skala perhitungan berikut:

Tabel 7. Tingkat Hubungan Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 0, 100	Sangat Kuat

Berdasarkan tabel di atas maka nilai $r_{xy} = 0,74$ berada pada interval koefisien 0,60 – 0,799 dan berada pada tingkatan hubungan kuat. Artinya jika budaya organisasi yang diterapkan itu baik, maka tingkat kinerja karyawan juga akan semakin baik.

d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi juga disebut sebagai koefisien penentu, karena varian yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui variabel independen. Berikut ini adalah rumus untuk menentukan koefisien determinasi.

$$r^2 = r_{xy}^2 \times 100 \%$$

Maka nilai koefisien determinasi untuk penelitian ini untuk budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Dari perhitungan korelasi product moment diketahui nilai korelasi sebesar $r_{xy} = 0,74$. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} r^2 &= (0,74)^2 \times 100 \% \\ &= 0,55 \times 100\% \\ &= 55 \% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasinya adalah 55% yang berarti pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta sebesar 55%, sedangkan sisanya sebesar 45% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti pekerjaan itu sendiri, individu, serta faktor lain seperti yang tercantum dalam kajian teori.

e. Pengujian Signifikan

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Tujuan dari uji t adalah untuk menguji koefisien regresi secara individual. Rumus untuk menentukan uji t adalah :

$$t_{hit} = \frac{r_{xy}\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r_{xy}^2)}}$$

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan (terlampir) diperoleh nilai t hitung sebesar 7,091 sedangkan t tabel dengan $n = 45$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai sebesar 1,679. Secara lebih rinci dapat dilihat pada tabel 14 dan perhitungan t hitung yang terlampir. Hasil tersebut menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($7,091 > 1,679$) sehingga hipotesis dapat diterima.. Hasil dari perhitungan tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta.

2. Pembahasan

a. Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta

Pelaksanaan strategi bisnis dan hasil (*out come*) yang dapat diraih dalam pelaksanaan bisnis untuk mencapai tujuan operasional dan tujuan strategik sebuah organisasi atau perusahaan sangat tergantung pada kinerja dan bagaimana kinerja itu dikelola.

Dalam pengertian yang sangat praktis, kinerja dapat diartikan sebagai apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seorang

karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan perhitungan kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta, diperoleh bahwa kinerja karyawan sebesar 76,7% dari 100% total kinerja yang diharapkan. Dari hasil perhitungan tersebut dapat dikatakan kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta kuat.

Meskipun begitu manajemen atau perusahaan hendaknya selalu berusaha menjaga produktifitas kinerja karyawan bahkan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui pemenuhan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang telah disebutkan pada kajian teori. Karena berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta masih terdapat beberapa hal yang menyebabkan kinerja karyawan belum mencapai 100%. Diantaranya adalah karyawan belum siap memikul tanggungjawab atas pekerjaannya sendiri, di samping itu karyawan belum disiplin dalam bekerja.

b. Budaya Organisasi pada PT. Taspen (Persero) cabang Yogyakarta

Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.

Pengaruh Budaya Organisasi bisa menciptakan situasi yang dapat mendorong karyawan agar meningkatkan kinerja yang mereka miliki. Karena dengan adanya suatu budaya organisasi yang baik dan terarah dapat menjalankan pekerjaan dengan runtun dengan hasil yang maksimal. Tanpa adanya budaya organisasi yang diterapkan pada suatu organisasi atau perusahaan, maka akan sangat sulit organisasi atau perusahaan tersebut mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan perhitungan tingkat budaya organisasi pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta, diperoleh bahwa budaya organisasi sebesar 76,2% dari total 100% yang diharapkan. Dari hasil perhitungan tersebut dapat dikatakan budaya organisasi pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta kuat. Meskipun begitu manajemen atau perusahaan hendaknya selalu berusaha menjaga atau bahkan meningkatkan budaya organisasi melalui berbagai faktor yang mempengaruhi budaya organisasi seperti yang telah disebutkan pada kajian teori. Karena berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner berkaitan dengan budaya organisasi pada PT. Taspen (Persero) Cabang

Yogyakarta masih terdapat beberapa hal yang menyebabkan budaya organisasi belum mencapai 100%.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, mengenai pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian dan data yang telah diolah, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta terletak pada daerah kuat (K), artinya kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta yaitu sebesar 76,7%.
2. Berdasarkan hasil penelitian dan data yang telah diolah, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta terletak pada daerah kuat (K), artinya budaya organisasi pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta yaitu sebesar 76,2%.
3. Berdasarkan hasil penelitian dan data yang telah diolah, maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana yaitu $Y = 8,4844 + 0,3370X$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel X (budaya kerja) berpengaruh positif terhadap variabel Y (kinerja karyawan), apabila nilai variabel X (budaya kerja) dinaikkan $X = 63$ (dari nilai tertinggi variabel budaya organisasi ditambah satu =

62 + 1), maka nilai Y (kinerja karyawan) akan naik menjadi 29,7154. Berdasarkan analisis korelasi *product moment* adalah $r_{xy} = 0,74$ dan analisis koefisien determinasi menunjukkan hubungan yang signifikan atau kuat, artinya budaya kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta r^2 55%. Pengujian signifikan pada budaya kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($7,091 > 1,879$) sehingga hipotesis dapat diterima. Hasil dari perhitungan tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil kuesioner, pemimpin hendaknya tidak segan untuk memberikan contoh kinerja yang bagus, serta senantiasa memberikan motivasi kepada karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan, dengan begitu karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menciptakan budaya organisasi yang bagus.
2. Untuk kemajuan perusahaan hendaknya karyawan berperan aktif dalam memberikan saran, ide atau gagasan yang membangun, dengan

begitu akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan perusahaan.

3. Karyawan hendaknya dapat meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja guna meningkatkan produktivitas kerja dalam perusahaan.
4. Manajemen dalam perusahaan seharusnya mempunyai peraturan yang bisa menjadikan para karyawan untuk tidak enggan untuk bermalas-malasan, supaya terciptakan tempat kerja yang kondusif.
5. Pemimpin hendaknya lebih dapat berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan atau pekerjaan kelompok, sehingga pemimpin dapat menjadi contoh bagi karyawan, menjadi motivator yang selalu dapat memberikan semangat dan arahan kepada para karyawan dalam setiap pekerjaan yang dilaksanakan secara berkelompok dengan tujuan menciptakan budaya organisasi yang bagus dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hadari Nawawi. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta : UGM.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE-UGM.
- Husaini Usman. (2006). *Pengantar Statistika*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Judhit R Gordon (1999). Dalam BPFE (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Maier. Dalam Moh As'ad. (2003) . *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Libery.
- Marwansyah.(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi kedua*. Bandung. Alfabeta.
- Maslach dan Leiter (1997). Dalam BPFE-UGM. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE-UGM.
- Mathis dan Jakson (2001). Dalam BPFE-UGM. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE-UGM.
- Mangkunegara, Anwar. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mitchell dan Larson (2002). Dalam BPFE-UGM. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE-UGM.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Moh As'ad. (2003). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Libery
- Ndraha (1997 : 21). Dalam PT. Bumi Aksara (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Noto Atmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Reneka Cipta.
- Phithi Sithi Amnuai. (September 1989). *How to Build a Corporation Culture* . Asian Manajer. <http://andhy-brenjenk.blogspot.com/2011/05/makalah-budaya-organisasi-dalam.html>. Di akses tanggal 09 April 2013. Pukul 14.00 WIB.
- Prawisentono, Suyadi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- PT. TASPEN. (2008). *Persyaratan dan Tata Cara Pengurusan Hak Peserta TASPEN*. Yogyakarta : TASPEN.
- Sastrohadiwiryo B, Siswanto. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Simamora (1997). Dalam BPFE (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Srimulyo. (1999 : 33). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE-UGM.
- Stephen P. Robbins. *Organizational Behavior*. <http://abudaud2010.blogspot.com/2012/04/tujuan-budaya-kerja.html>. Di akses tanggal 08 April 2013. Pukul 19.00 WIB
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta
- Sunyoto. Dalam Mangkunegara (2005:10). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta : Salemba Empat.

- Tika, Pabund. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Umar. Dalam Mangkunegara (2005:18). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta : Salemba Empat.
- Winardi,J.(2006). *Teori Organisasi Dan Pengorganisasian*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Yusuf Irianto. Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Alam. Surabaya: Insan Cendikiawan.
- [http://abudaud2010.blogspot.com/2012/04/tujuan-budaya kerja.html](http://abudaud2010.blogspot.com/2012/04/tujuan-budaya_kerja.html). Di akses tanggal 08 April 2013. Pukul 19.00 WIB.
- <http://www.slideshare.net/RobyIrzalMaulana/budaya-organisasi-17049284>. Di akses tanggal 08 April 2013. Pukul 23.00 WIB.

LAMPIRAN

ANGKET PENELITIAN

PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TASPEN (PERSERO) CABANG YOGYAKARTA

A. Pengantar

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu Karyawan

Di PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta

Dengan Hormat,

Dalam rangka untuk menyelesaikan tugas akhir di Program Studi Akuntansi Diploma III Universitas Negeri Yogyakarta, saya sebagai peneliti memohon bantuan Bapak/Ibu karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta, agar berkenan memberikan jawaban kuesioner yang telah saya sajikan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) cabang Yogyakarta.

Kelengkapan jawaban akan sangat mempengaruhi hasil analisis dalam penelitian ini dan tidak mempengaruhi penilaian perusahaan terhadap kinerja Bapak/Ibu. Data pribadi Bapak/Ibu tidak akan dipublikasikan, sehingga Bapak/Ibu dapat memberikan opini secara bebas. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik.

Besar harapan saya atas partisipasi Bapak/Ibu terhadap pengisian kuesioner ini karena jawaban tersebut merupakan kontribusi yang berharga baik bagi peneliti dan ilmu pengetahuan. Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Elsa Vosva Sari

B. Identitas Responden

Sebelum menjawab, isilah identitas Bapak/Ibu pada tempat yang telah disediakan di bawah ini :

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan)*

Pendidikan :

Bagian/Bidang:

Jabatan :

)* Coret yang tidak perlu.

Catatan :

Identitas responden tidak akan saya publikasikan, pencantuman nama semata-mata hanya upaya penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan secara akademis. Terima kasih.

C. Petunjuk Pengisian

Mohon pernyataan di bawah ini dijawab dengan memilih jawaban yang telah disediakan dan memberi tanda cek (✓) pada salah satu jawaban yang sudah tersedia sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Ketentuan penomoran pilihan sebagai berikut :

- | | | |
|---|---|---------------------------|
| 1 | = | Sangat Tidak setuju (STS) |
| 2 | = | Tidak Setuju (TS) |
| 3 | = | Setuju (S) |
| 4 | = | Sangat Setuju (SS) |

Butir Pernyataan

No	Indikator	Kinerja Karyawan	STS	TS	S	SS
1	Kesetiaan	Saya setia terhadap perusahaan dengan pengabdikan pikiran dan tenaga demi kepentingan publik.				
		Saya mampu menutupi kekurangan yang ada dalam perusahaan.				
2	Prestasi Kerja	Prestasi kerja yang saya miliki berdampak baik untuk kemajuan perusahaan.				
		Saya akan menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan saya dengan baik.				
3	Tanggung Jawab	Saya bertanggungjawab penuh atas resiko dari keputusan yang saya ambil.				
		Saya bersedia kerja lembur untuk memenuhi target perusahaan.				
4	Ketaatan	Saya berusaha tidak melanggar peraturan perusahaan walaupun tidak ada pengawasan.				
		Saya selalu hadir dan beraktivitas selama jam kerja.				
5	Kejujuran	Saya tidak menyalah-gunakan wewenang yang telah diberikan demi kepentingan pribadi.				
		Saya tidak pernah memanipulasi data untuk kepentingan pribadi.				
6	Kerjasama	Saya mampu menerima kritik dan saran dari rekan kerja untuk bekerja lebih baik.				
		Saya mampu bekerja sama dengan sikap konstruktif dalam tim.				
7	Prakarsa	Saya mempunyai inisiatif untuk menyelesaikan masalah tanpa diperintah pimpinan.				
		Saya mampu membantu pekerjaan rekan kerja yang sedang kesulitan.				

8	Kepemimpinan	Pimpinan mempunyai hubungan baik dengan karyawan.				
		Pimpinan selalu memberikan bimbingan serta motivasi dalam bekerja.				

No	Indikator	Budaya Organisasi	STS	TS	S	SS
1	Perilaku Pemimpin	Pemimpin mencerminkan sikap yang baik dan patut di contoh.				
		Pemimpin memiliki dan memberi contoh semangat kerja yang baik.				
2	Mengehendak Misi Perusahaan	Saya mampu mengedepankan visi dan misi perusahaan daripada kepentingan pribadi.				
		Saya peduli pada masalah yang dihadapi perusahaan dan berusaha menyelesaikannya.				
3	Proses Pembelajaran	Saya berusaha mengembangkan pengetahuan agar mampu melakukan pekerjaan dengan lebih baik				
		Demi tercapainya tujuan perusahaan saya harus saling membantu dalam melaksanakan tugasnya.				
4	Motivasi	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu.				
		Pimpinan memberi dorongan kepada saya untuk bekerja secara maksimal.				

Sebaran Data Variabel Kinerja Karyawan dan Budaya Organisasi

1. Sebaran Data Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

a. Penentuan Kelas Interval

$$K = 1 + 3,3 \log N$$

$$K = 1 + 3,3 \log 47$$

$$K = 1 + 3,3 (1,67)$$

$$K = 1 + 5,51$$

$$K = 6,51$$

$$K = 7 \text{ (dibulatkan)}$$

b. Distribusi Frekuensi

$$\text{Nilai Maksimum} = 62$$

$$\text{Nilai Minimum} = 39$$

$$\text{Rentang} = \text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}$$

$$= 62 - 39$$

$$= 23$$

$$\text{Panjang Kelas} = \text{Rentang} / \text{Kelas Interval}$$

$$= 23 / 7$$

$$= 3,28$$

$$= 3 \text{ (dibulatkan)}$$

2. Sebaran Data Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi

a. Penentuan Kelas Interval

$$K = 1 + 3,3 \log N$$

$$K = 1 + 3,3 \log 47$$

$$K = 1 + 3,3 (1,67)$$

$$K = 1 + 5,51$$

$$K = 6,51$$

$$K = 7 \text{ (dibulatkan)}$$

b. Distribusi Frekuensi

$$\text{Nilai Maksimum} = 32$$

$$\text{Nilai Minimum} = 16$$

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum} \\ &= 32 - 16 \\ &= 16 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Panjang Kelas} &= \text{Rentang} / \text{Kelas Interval} \\ &= 16 / 7 \\ &= 2,28 \\ &= 2 \text{ (dibulatkan)} \end{aligned}$$

Tabel 8. Hasil Kuesioner Mengenai Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta

No	Indikator	Kinerja Karyawan	STS	TS	S	SS
1	Kesetiaan	Saya setia terhadap perusahaan dengan pengabdikan pikiran dan tenaga demi kepentingan publik.	3	4	32	8
		Saya mampu menutupi kekurangan yang ada dalam perusahaan.	2	7	36	2
2	Prestasi Kerja	Prestasi kerja yang saya miliki berdampak baik untuk kemajuan perusahaan.	0	1	38	8
		Saya akan menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan saya dengan baik.	0	4	36	7
3	Tanggung Jawab	Saya bertanggungjawab penuh atas resiko dari keputusan yang saya ambil.	1	3	37	6
		Saya bersedia kerja lembur untuk memenuhi target perusahaan.	3	4	27	13
4	Ketaatan	Saya berusaha tidak melanggar peraturan perusahaan walaupun tidak ada pengawasan.	2	6	33	6
		Saya selalu hadir dan beraktivitas selama jam kerja.	1	6	33	7
5	Kejujuran	Saya tidak menyalah-gunakan wewenang yang telah diberikan demi kepentingan pribadi.	0	3	36	8
		Saya tidak pernah memanipulasi data untuk kepentingan pribadi.	0	3	39	5
6	Kerjasama	Saya mampu menerima kritik dan saran dari rekan kerja untuk bekerja lebih baik.	1	2	36	8
		Saya mampu bekerja sama dengan sikap konstruktif dalam tim.	1	3	41	2
7	Prakarsa	Saya mempunyai inisiatif untuk menyelesaikan masalah tanpa diperintah pimpinan.	1	4	37	5
		Saya mampu membantu pekerjaan	0	4	33	10

		rekan kerja yang sedang kesulitan.				
8	Kepemimpinan	Pimpinan mempunyai hubungan baik dengan karyawan.	1	2	22	22
		Pimpinan selalu memberikan bimbingan serta motivasi dalam bekerja.	1	2	17	27

Sumber : Hasil olahan penulis 2013

Tabel 9. Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta

NO	Responden	Pertanyaan																Score
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	Responden 1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
2	Responden 2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	50
3	Responden 3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	50
4	Responden 4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	52
5	Responden 5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	50
6	Responden 6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
7	Responden 7	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	51
8	Responden 8	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	50
9	Responden 9	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	47
10	Responden 10	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
11	Responden 11	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	52
12	Responden 12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	49
13	Responden 13	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	54
14	Responden 14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	49
15	Responden 15	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	51
16	Responden 16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	50
17	Responden 17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	50
18	Responden 18	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	44
19	Responden 19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
20	Responden 20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	49
21	Responden 21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
22	Responden 22	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	51
23	Responden 23	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	58
24	Responden 24	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
25	Responden 25	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	51
26	Responden 26	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	53
27	Responden 27	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
28	Responden 28	1	1	3	3	3	4	1	3	4	4	1	3	2	4	2	2	41
29	Responden 29	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	52

30	Responden 30	4	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	47
31	Responden 31	3	2	3	4	2	3	2	3	3	4	3	3	1	2	3	4	45
32	Responden 32	1	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	3	4	3	3	4	47
33	Responden 33	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	4	1	1	43
34	Responden 34	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	53
35	Responden 35	1	2	4	3	3	4	1	4	3	3	4	3	4	3	3	4	49
36	Responden 36	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	46
37	Responden 37	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	48
38	Responden 38	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	46
39	Responden 39	3	2	4	3	3	1	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	52
40	Responden 40	4	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	52
41	Responden 41	2	2	3	3	3	4	2	1	3	3	2	1	2	2	2	4	39
42	Responden 42	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	48
43	Responden 43	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	51
44	Responden 44	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	46
45	Responden 45	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	46
46	Responden 46	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	50
47	Responden 47	4	1	3	2	1	4	2	2	3	2	3	2	3	3	4	2	41
Σ	27	140	134	151	148	147	150	144	148	155	153	156	150	153	161	174	180	2308

Sumber : Hasil olahan penulis 2013

Tabel 10. Hasil Kuesioner Mengenai Budaya Organisasi Pada PT. Taspen
(Persero) Cabang Yogyakarta

No	Indikator	Budaya Organisasi	STS	TS	S	SS
1	Perilaku Pemimpin	Pemimpin mencerminkan sikap yang baik dan patut di contoh.	0	1	27	19
		Pemimpin memiliki dan memberi contoh semangat kerja yang baik.	0	1	26	20
2	Mengedepakan Misi Perusahaan	Saya mampu mengedepankan visi dan misi perusahaan daripada kepentingan pribadi.	2	12	31	2
		Saya peduli pada masalah yang dihadapi perusahaan dan berusaha menyelesaikannya.	2	6	33	6
3	Proses Pembelajaran	Saya berusaha mengembangkan pengetahuan agar mampu melakukan pekerjaan dengan lebih baik	0	0	37	10
		Demi tercapainya tujuan perusahaan saya harus saling membantu dalam melaksanakan tugasnya.	1	3	38	5
4	Motivasi	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu.	3	3	28	13
		Pimpinan memberi dorongan kepada saya untuk bekerja secara maksimal.	0	3	27	17

Sumber : Hasil olahan penulis 2013

Tabel 11. Budaya Kerja Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta

NO	Responden	Pertanyaan								Score
		1	2	3	4	5	6	7	8	
1	Responden 1	4	4	2	3	3	4	3	4	27
2	Responden 2	3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	Responden 3	3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	Responden 4	4	4	3	3	3	3	3	3	26
5	Responden 5	4	4	3	3	3	3	4	3	27
6	Responden 6	3	3	3	3	3	3	3	3	24
7	Responden 7	4	4	3	3	3	3	3	3	26
8	Responden 8	4	4	3	3	4	3	3	3	27
9	Responden 9	3	3	2	3	3	3	3	3	23
10	Responden 10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	Responden 11	4	4	3	3	4	3	4	3	28
12	Responden 12	3	3	3	3	3	3	3	3	24
13	Responden 13	4	3	3	3	4	3	2	3	25
14	Responden 14	2	3	3	4	3	3	3	3	24
15	Responden 15	4	3	3	3	3	3	3	3	25
16	Responden 16	4	4	2	3	3	3	3	3	25
17	Responden 17	4	4	2	3	3	3	3	3	25
18	Responden 18	3	3	3	3	3	3	3	3	24
19	Responden 19	4	4	3	3	3	3	3	3	26
20	Responden 20	3	3	3	3	3	3	4	4	26
21	Responden 21	3	3	3	3	3	3	3	3	24
22	Responden 22	4	4	3	3	3	3	3	3	26
23	Responden 23	4	4	3	3	3	3	3	4	27
24	Responden 24	4	3	3	3	3	3	4	3	26
25	Responden 25	4	4	3	3	4	3	3	3	27
26	Responden 26	4	4	3	3	3	4	3	4	28
27	Responden 27	3	3	3	4	4	3	4	4	28
28	Responden 28	3	3	2	3	3	3	1	4	22
29	Responden 29	4	4	2	3	3	2	4	3	25
30	Responden 30	4	3	4	4	3	4	4	4	30
31	Responden 31	3	3	2	3	3	3	3	3	23
32	Responden 32	3	4	3	2	4	3	4	4	27
33	Responden 33	3	3	3	3	3	3	3	3	24
34	Responden 34	3	2	1	1	3	3	3	4	20
35	Responden 35	3	4	3	3	3	3	1	4	24
36	Responden 36	3	3	3	3	4	3	3	3	25
37	Responden 37	3	4	3	2	3	2	3	4	24
38	Responden 38	3	3	3	2	3	3	2	2	21

39	Responden 39	3	3	2	4	3	3	3	3	24
40	Responden 40	3	4	2	3	3	4	3	4	26
41	Responden 41	3	3	3	2	4	3	2	4	24
42	Responden 42	3	3	2	3	3	3	4	2	23
43	Responden 43	3	3	3	4	3	3	4	4	27
44	Responden 44	3	3	2	2	3	3	4	3	23
45	Responden 45	3	3	2	3	4	1	3	4	23
46	Responden 46	3	4	3	2	3	3	4	4	26
47	Responden 47	3	3	1	1	3	2	1	2	16
Σ	47	160	162	130	141	156	147	152	163	1175

Sumber : Hasil olahan penulis 2013

Tabel 12. Perhitungan Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta

No	N	X	Y	XY		
1	1	49	27	1323	729	2401
2	2	52	24	1248	576	2704
3	3	50	24	1200	576	2500
4	4	52	26	1352	676	2704
5	5	50	27	1350	729	2500
6	6	48	24	1152	576	2304
7	7	51	26	1326	676	2601
8	8	50	27	1350	729	2500
9	9	47	23	1081	529	2209
10	10	62	32	1984	1024	3844
11	11	52	28	1456	784	2704
12	12	49	24	1176	576	2401
13	13	54	25	1350	625	2916
14	14	49	24	1176	576	2401
15	15	51	25	1275	625	2601
16	16	50	25	1250	625	2500
17	17	50	25	1250	625	2500
18	18	44	24	1056	576	1936
19	19	48	26	1248	676	2304
20	20	49	26	1274	676	2401
21	21	48	24	1152	576	2304
22	22	51	26	1326	676	2601
23	23	58	28	1624	784	3364
24	24	51	25	1275	625	2601
25	25	51	27	1377	729	2601
26	26	53	28	1484	784	2809
27	27	50	28	1400	784	2500
28	28	52	26	1352	676	2704
29	29	52	26	1352	676	2704
30	30	51	30	1530	900	2601
31	31	51	23	1173	529	2601
32	32	52	27	1404	729	2704
33	33	50	24	1200	576	2500
34	34	53	24	1272	576	2809
35	35	54	26	1404	676	2916
36	36	47	25	1175	625	2209
37	37	51	25	1275	625	2601

38	38	49	26	1274	676	2401
39	39	55	24	1320	576	3025
40	40	52	26	1352	676	2704
41	41	48	25	1200	625	2304
42	42	49	25	1225	625	2401
43	43	53	26	1378	676	2809
44	44	50	24	1200	576	2500
45	45	50	25	1250	625	2500
46	46	51	26	1326	676	2601
47	47	51	23	1173	529	2601
Σ	47	2390	1204	61350	30990	121906

Sumber : Hasil olahan penulis 2013

Perhitungan Analisis Regresi Linier Sederhana

1. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta.

Dari perhitungan pada Tabel 12 diperoleh hasil sebagai berikut :

$$\begin{array}{lll} n & = 47 & \sum x & = 2390 & \sum y & = 1204 \\ \sum XY & = 61350 & \sum y^2 & = 30990 & \sum x^2 & = 121906 \end{array}$$

Perhitungan :

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{(1204)(121906) - (2390)(61350)}{47(121906) - (2390)^2}$$

$$a = \frac{146.774.824 - 146.626.500}{5.729.582 - 5.712.100}$$

$$a = \frac{148.324}{17482}$$

$$a = 8,4844$$

Dari perhitungan di atas dapat diketahui nilai $a = 8,4844$

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{47(61350) - (2390)(1204)}{47(121906) - (2390)^2}$$

$$b = \frac{2.883.450 - 2.877.560}{5.729.582 - 5.712.100}$$

$$b = \frac{5.890}{17.482}$$

$$b = 0,3370$$

Sehingga dapat diketahui nilai $b = 0,3370$

Selanjutnya dapat diketahui persamaan regresi untuk pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta adalah $Y_1 = 8,4844 + 0,3370X$

Perhitungan Analisis Korelasi Product Moment

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta

Tabel 13. Perhitungan Korelasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta.

No	N	X	Y	(X- \bar{X})	(Y- \bar{Y})	X ²	Y ²	XY
1	1	49	27	-1,85106383	1,382978723	3,426437302	1,912630149	-2,559981892
2	2	52	24	1,14893617	-1,617021277	1,320054323	2,614757809	-1,857854233
3	3	50	24	-0,85106383	-1,617021277	0,724309642	2,614757809	1,376188321
4	4	52	26	1,14893617	0,382978723	1,320054323	0,146672703	0,440018108
5	5	50	27	-0,85106383	1,382978723	0,724309642	1,912630149	-1,177003169
6	6	48	24	-2,85106383	-1,617021277	8,128564962	2,614757809	4,610230874
7	7	51	26	0,14893617	0,382978723	0,022181983	0,146672703	0,057039384
8	8	50	27	-0,85106383	1,382978723	0,724309642	1,912630149	-1,177003169
9	9	47	23	-3,85106383	-2,617021277	14,83069262	6,848800362	10,07831598
10	10	62	32	11,1489362	6,382978723	124,2987777	40,74241738	71,16342236
11	11	52	28	1,14893617	2,382978723	1,320054323	5,678587596	2,737890448
12	12	49	24	-1,85106383	-1,617021277	3,426437302	2,614757809	2,993209597
13	13	54	25	3,14893617	-0,617021277	9,915799004	0,380715256	-1,942960616
14	14	49	24	-1,85106383	-1,617021277	3,426437302	2,614757809	2,993209597
15	15	51	25	0,14893617	-0,617021277	0,022181983	0,380715256	-0,091896786
16	16	50	25	-0,85106383	-0,617021277	0,724309642	0,380715256	0,525124491
17	17	50	25	-0,85106383	-0,617021277	0,724309642	0,380715256	0,525124491
18	18	44	24	-6,85106383	-1,617021277	46,9370756	2,614757809	11,07831598
19	19	48	26	-2,85106383	0,382978723	8,128564962	0,146672703	-1,091896786
20	20	49	26	-1,85106383	0,382978723	3,426437302	0,146672703	-0,708918062
21	21	48	24	-2,85106383	-1,617021277	8,128564962	2,614757809	4,610230874
22	22	51	26	0,14893617	0,382978723	0,022181983	0,146672703	0,057039384
23	23	58	28	7,14893617	2,382978723	51,10728837	5,678587596	17,03576279
24	24	51	25	0,14893617	-0,617021277	0,022181983	0,380715256	-0,091896786
25	25	51	27	0,14893617	1,382978723	0,022181983	1,912630149	0,205975555
26	26	53	28	2,14893617	2,382978723	4,617926664	5,678587596	5,120869172
27	27	50	28	-0,85106383	2,382978723	0,724309642	5,678587596	-2,028066999
28	28	52	26	1,14893617	0,382978723	1,320054323	0,146672703	0,440018108
29	29	52	26	1,14893617	0,382978723	1,320054323	0,146672703	0,440018108
30	30	51	30	0,14893617	4,382978723	0,022181983	19,21050249	0,652784065
31	31	51	23	0,14893617	-2,617021277	0,022181983	6,848800362	-0,389769126

32	32	52	27	1,14893617	1,382978723	1,320054323	1,912630149	1,588954278
33	33	50	24	-0,85106383	-1,617021277	0,724309642	2,614757809	1,376188321
34	34	53	24	2,14893617	-1,617021277	4,617926664	2,614757809	-3,474875509
35	35	54	26	3,14893617	0,382978723	9,915799004	0,146672703	1,205975555
36	36	47	25	-3,85106383	-0,617021277	14,83069262	0,380715256	2,376188321
37	37	51	25	0,14893617	-0,617021277	0,022181983	0,380715256	-0,091896786
38	38	49	26	-1,85106383	0,382978723	3,426437302	0,146672703	-0,708918062
39	39	55	24	4,14893617	-1,617021277	17,21367134	2,614757809	-6,708918062
40	40	52	26	1,14893617	0,382978723	1,320054323	0,146672703	0,440018108
41	41	48	25	-2,85106383	-0,617021277	8,128564962	0,380715256	1,759167044
42	42	49	25	-1,85106383	-0,617021277	3,426437302	0,380715256	1,142145767
43	43	53	26	2,14893617	0,382978723	4,617926664	0,146672703	0,822996831
44	44	50	24	-0,85106383	-1,617021277	0,724309642	2,614757809	1,376188321
45	45	50	25	-0,85106383	-0,617021277	0,724309642	0,380715256	0,525124491
46	46	51	26	0,14893617	0,382978723	0,022181983	0,146672703	0,057039384
47	47	51	23	0,14893617	-2,617021277	0,022181983	6,848800362	-0,389769126
Σ	47	2390	1204	0	0	371,9574468	147,106383	125,3191489

Sumber : Hasil olahan penulis 2013

Perhitungan :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

$$r_{xy} = \frac{125,3191489}{\sqrt{(371,9574468)(147,106383)}}$$

$$r_{xy} = \frac{125,3191489}{\sqrt{54717,31462}}$$

$$r_{xy} = \frac{125,3191489}{233,917324}$$

$$r_{xy} = 0,74$$

Perhitungan uji t untuk menguji hipotesis

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta

$$t_{hit} = \frac{r_{xy}\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r_{xy}^2)}}$$

$$t_{hit} = \frac{0,74\sqrt{(47-2)}}{\sqrt{(1-(0,74)^2)}}$$

$$t_{hit} = \frac{4,96392}{0,7}$$

$$t_{hit} = 7,091$$

2. Pengujian hipotesis menggunakan uji satu arah, pengujian hipotesis dengan $\alpha = 5\%$. Sedangkan derajat bebas pengujian menggunakan rumus sebagai berikut :

$n-k$

Keterangan :

N = jumlah responden

K = jumlah variabel (bebas dan terikat)

Perhitungan :

$$N - k = 47 - 2 = 45$$

Sehingga dapat di lihat dari tabel t , pada df ke 45 dan $\alpha = 5\%$. Nilainya adalah 1,679.

Tabel 14. Tabel T

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI						
	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
dua sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633

32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437

70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194	3,415
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	3,413
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	3,412
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	3,410
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	3,409
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,188	3,407
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187	3,406
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,185	3,405
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,184	3,403
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,183	3,402
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,182	3,401
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	3,181	3,399
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	3,180	3,398
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,179	3,397
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,178	3,396
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	3,177	3,395
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	3,176	3,394
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	3,175	3,393
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,175	3,392
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390